

**PARTISIPASI PENGANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. GARAM (PERSERO) DI SURABAYA**

**Disusun Oleh :**

**Anang Bagus Herianto**  
**0613010059/FE/EA**

**Telah dipertahankan di hadapan dan diterima oleh  
Tim Penguji Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada 11 Juni 2010**

**Pembimbing :  
Pembimbing Utama :**

**Tim Penguji :  
Ketua**

**Rina Mustika ,SE, MMA**

**Dra.Ec.Hj.Siti Sundari, MSi**

**Sekretaris**

**Rina Mustika, SE,MMA**

**Anggota**

**Drs. Ec.H.Muslimin, MSi**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur**

**Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM**  
**NIP. 030 202 389**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“PARTISIPASI PENGANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GARAM (PERSERO) DI SURABAYA”**.

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak. Dr. H. Dhani Ichsanuddin N, MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
3. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, Msi. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

4. Ibu Rina Mustika, SE. MMA. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya.
5. Segenap tenaga pengajar, karyawan dan seluruh rekan-rekan mahasiswa terutama Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
6. Bapak Pimpinan dan staf PT. Garam (Persero) yang telah membantu penelitian ini hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu beserta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan banyak dorongan, semangat serta doa restu, baik secara moril maupun materiil.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Juni 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>x</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9

### **BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN SEBELUMNYA**

2.1. Hasil Penelitian terdahulu .....	10
2.2. Kajian Teori .....	17
2.2.1. Kinerja Manajerial .....	17
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Manajerial .....	17
2.2.2. Sistem Penghargaan .....	18
2.2.2.1. Pengertian Sistem Penghargaan .....	19
2.2.2.2. Jenis-jenis Penghargaan.....	21
2.2.2.3. Manfaat Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja .....	22
2.2.2.4. Karakteristik Sistem Penghargaan Yang Efektif .....	23
2.2.3. Partisipasi Penganggaran .....	25
2.2.3.1. Anggaran .....	25

2.2.3.2. Penganggaran .....	26
2.2.3.3. Tujuan Penganggaran Dan Manfaat Penganggaran .....	27
2.2.3.4. Tahap-Tahap Dalam Proses Pembuatan Anggaran.....	29
2.2.3.5. Partisipasi Penganggaran .....	31
2.3. Kerangka Pikir .....	33
2.3.1. Teori Yang Melandasi Pengaruh Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Manajerial.....	34
2.3.2. Teori yang Melandasi Pengaruh partisipasi anggaran dengan Kinerja Manajerial.....	35
2.3.3. Partisipasi Penganggaran Dalam Hubungan Antara Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Manajerial .....	37
2.4. Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39
3.1.1. Definisi Operasional .....	39
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	40
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	42
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.3.1. Jenis Data .....	43
3.3.2. Sumber Data .....	44
3.3.3. Pengumpulan Data .....	44
3.4. Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	44
3.4.1. Uji Validitas .....	44
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.4.3. Uji Normalitas .....	46
3.4.4. Uji Asumsi Klasik .....	46

3.4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.5. Uji Hipotesis .....	48
3.5.1. Uji F .....	49
3.5.2. Uji t .....	50

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	52
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	52
4.1.2. Tujuan Perusahaan .....	52
4.1.3. Visi dan Misi.....	54
4.1.4. Bentuk dan Struktur Organisasi .....	56
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	61
4.2.1. Deskripsi Variabel Partisipasi Penganggaran .....	61
4.2.2. Deskripsi Variabel Sistem Penghargaan .....	62
4.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial .....	63
4.3. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas.....	64
4.3.1. Uji Validitas.....	64
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	67
4.3.3. Uji Normalitas .....	68
4.4. Analisis dan Uji Hipotesis.....	68
4.4.1. Uji Asumsi Klasik .....	68
4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.4.3. Uji Hipotesis.....	71
4.4.3.1. Uji F.....	71
4.4.3.2. Uji t.....	72
4.5. Pembahasan .....	73
4.6. Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu .....	76
4.7. Konfirmasi Penelitian Dengan Tujuan Penelitian .....	78
4.8. Keterbatasan Penelitian .....	78

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penjualan Produk PT.GARAM (persero) dalam periode tiga tahun terakhir (2004-2006).....	5
Tabel 1.2.	Data Penerimaan Laba PT.GARAM (persero) dalam perode tiga tahun terakhir (2002-2006) .....	6
Tabel 4.1.	Deskripsi Jawaban Responden Pada Partisipasi Penganggaran ( $X_1$ ).....	61
Tabel 4.2.	Deskripsi Jawaban Responden Pada Sistem Penghargaan ( $X_2$ ).....	62
Tabel 4.3.	Deskripsi Jawaban Responden Pada Kinerja Manajerial (Y) .....	63
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Penganggaran ( $X_1$ ).....	65
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penghargaan ( $X_2$ ) .....	65
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial Putaran (Y) Putaran 1.	66
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial Putaran (Y) Putaran 2.	67
Tabel 4.8.	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	67
Tabel 4.9.	Hasil Pengujian Normalitas .....	68
Tabel 4.10.	Hasil Nilai VIF.....	69
Tabel 4.11.	Hasil Uji Rank Spearman.....	69
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Regresi Linier berganda .....	70
Tabel 4.13	Uji F .....	71
Tabel 4.15	Uji t .....	72



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir .....	37
--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran I</b>	<b>: Tabulasi Data Responden</b>
<b>Lampiran II</b>	<b>: Output Uji Validitas dan Realiabilitas <math>X_1</math></b>
<b>Lampiran III</b>	<b>: Output Uji Validitas dan Realiabilitas <math>X_2</math></b>
<b>Lampiran IV</b>	<b>: Output Uji Validitas dan Realiabilitas Y</b>
<b>Lampiran V</b>	<b>: Input Regresi</b>
<b>Lampiran VI</b>	<b>: Output Uji Normalitas</b>
<b>Lampiran VII</b>	<b>: Output Uji Regresi Linier Berganda</b>
<b>Lampiran VIII</b>	<b>: Output Uji Rank Spearman</b>
<b>Lampiran IX</b>	<b>: Angka Kritik Nilai r</b>
<b>Lampiran X</b>	<b>: Struktur Organisasi dan Surat Keterangan</b>

**PARTISIPASI PENGANGGARAN DAN SISTEM PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. GARAM (PERSERO) DI SURABAYA**

**ABSTRAKSI**

**Oleh :**

**Anang Bagus Herianto**

PT. GARAM (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan garam. Keberadaannya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan konsumsi garam seluruh masyarakat Indonesia. PT. GARAM (Persero) mempunyai tujuan ingin menjadi organisasi kualitas global yang dapat menjadi panutan bagi industri di Indonesia. Kinerja organisasi diukur dari tingkat pencapaian material dan imaterial, fisik dan non fisik, keuangan dan non keuangan dari target yang semula telah ditetapkan. Adapun tujuannya untuk membuktikan secara empiris pengaruh partisipasi penganggaran dengan kinerja manajerial dan untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem penghargaan dengan kinerja manajerial.

Sampel yang digunakan adalah kepala seksi PT. GARAM (persero) yang berjumlah 20 orang, variabel dalam penelitian ini adalah partisipasi pemakai ( $X_1$ ) dan sistem penganggaran ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja manajerial ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menjawab perumusan masalah, hipotesis dan tujuan penelitian.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, yang menyatakan hipotesis ke-1 “Diduga bahwa partisipasi penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial”, teruji kebenarannya. Hipotesis ke-2 “Diduga bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial”, tidak teruji kebenarannya.

***Kata Kunci : Partisipasi Penganggaran, Sistem Penghargaan Dan Kinerja Manajerial***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Anggaran merupakan salah satu faktor terpenting yang menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja manajemen perusahaan. Sebagaimana diketahui, semakin kompleksnya masalah menyebabkan banyak kegiatan yang harus dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang cermat, di mana tujuan perusahaan dalam suatu perekonomian adalah untuk mencapai laba yang sebesar-besarnya sesuai dengan pertumbuhan perusahaan jangka panjang guna menjamin keberhasilan atau kelangsungan hidup perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dalam kondisi persaingan ketat, dibutuhkan figur pemimpin yang dapat mengorganisir sumber daya perusahaan secara optimal, untuk bekerja dengan efektif dan efisien, diperlukan suatu cara agar perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak mengeluarkan sumber daya secara berlebihan yaitu dengan penyusunan anggaran.

Anggaran adalah suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang (Munandar, 2004).

Partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran, menolong para manajer untuk mengidentifikasi tujuan perusahaan dalam memperoleh laba (Nafarin, 2000). Salah satu fungsi dari partisipasi adalah sebagai sarana

komunikasi antara bawahan dan atasan tidak hanya seputar masalah anggaran, tetapi juga isu lain yang terkait dengannya. Partisipasi anggaran memungkinkan bawahan untuk bertukar dan mencari informasi dari atasan mereka yang tentunya dapat mendukung terciptanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penentuan anggaran dan urusan keorganisasian lain (Wasisto dan Sholihin, 2004:568). Partisipasi tersebut juga akan mengurangi alasan yang tidak masuk akal yang mungkin diberikan oleh manajer bilamana mereka gagal mencapai sasaran dan harus menerima sanksi yang telah ditetapkan. Beratnya mencapai sasaran yang dibebankan perusahaan membawa dampak pada sikap manajer berkaitan dengan pekerjaannya. Misalnya, kejenuhan dan menurunnya semangat kerja.

Mengendalikan suatu organisasi yang efektif harus dimulai dari memotivasi dan mengendalikan perilaku, tujuan serta aspirasi individu yang terlibat dalam organisasi, tanpa adanya hal tersebut, maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan prestasi pada masa yang akan datang, oleh karena itu perusahaan yang bersangkutan perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan.

Mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja para karyawan tidaklah mudah, mengingat setiap individu mempunyai tujuan yang berbeda antara satu dengan lainnya yang terkadang bertentangan dengan tujuan perusahaan itu sendiri, oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan untuk

mengakomodasikan berbagai tujuan individu-individu sehingga dapat menghasilkan suatu sinergi dalam upaya mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memaksimumkan keuntungan dan meminimumkan biaya dan beban-beban, yaitu salah satunya adalah dengan menerapkan sistem penghargaan atau *reward system*.

Sistem Penghargaan (kompensasi) adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan (Shuler dan Fluber dalam Kurnianingsih, 2001).

Harus diakui manusia sebagai insan pekerja mempunyai perasaan, harga diri, kemauan, cita-cita dan kemampuan, sehingga walaupun sekarang ini sudah berada pada abad modern yang sebagian besar pekerjaan manusia diganti mesin, tetapi unsur manusia merupakan faktor yang paling menentukan. Kemampuan kerja dibatasi oleh faktor, diantaranya: fisik, daya pikir, latihan sikap, waktu dan tempat. Untuk itu diperlukan faktor pendorong melalui berbagai cara agar semangat kerja dapat dipertahankan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi; perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan (Mahoney *et al* dalam Mardiyah dan Listianingsih, 2005).

Tuntutan perusahaan terhadap kinerja manajer yang baik adalah untuk menjaga eksistensi atau kelangsungan operasional perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi anggaran perusahaan yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Untuk itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja manajer suatu perusahaan.

PT. GARAM (Persero) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan garam. Keberadaannya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan konsumsi garam seluruh masyarakat Indonesia. PT. GARAM (Persero) mempunyai tujuan ingin menjadi organisasi kualitas global yang dapat menjadi panutan bagi industri di Indonesia. Kinerja organisasi diukur dari tingkat pencapaian material dan imaterial, fisik dan non fisik, keuangan dan non keuangan dari target yang semula telah ditetapkan. Dalam tiga tahun terakhir kinerja PT. GARAM (persero) terus mengalami penurunan. Perusahaan selalu gagal dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagai contohnya kinerja pada bagian penjualan PT. GARAM (Persero).

Berikut ini data penjualan pada PT. GARAM (Persero) untuk tahun 2004-2006 :

Tabel 1.1. : Data penjualan PT. GARAM (persero) dalam periode 2004-2006

Tahun	Target	Realisasi	% Selisih
2004	182.867.415.000	103.026.510.000	43.7%
2005	169.731.250.000	115.702.468.000	31.8%
2006	170.587.615.000	117.172.208.000	31.3%

Sumber : Data Perusahaan PT. GARAM (Persero) Surabaya

Terlihat pada data penjualan di atas terjadi realisasi penjualan yang terus menurun dari target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2004 penjualan yang ditargetkan perusahaan sebesar Rp. 182.867.415.000, sedangkan realisasi yang tercapai sebesar Rp. 103.026.510.000 atau terdapat selisih sebesar 43.7%. Tahun 2005 realisasi penjualan sebesar Rp. 115.702.208.000 dari target penjualan sebesar Rp. 169.731.250.000 atau terdapat selisih 31.8%. Penurunan juga terjadi pada tahun 2006, target yang seharusnya sebesar Rp. 170.587.615.000 hanya terealisasi sebesar Rp. 117.172.208.000 atau terdapat selisih sebesar 31.3%.

Terjadinya penurunan-penurunan target penjualan tersebut akan mempengaruhi pencapaian laba perusahaan. Dapat dipastikan akan terjadi juga penurunan pencapaian laba dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin rendah nilai penjualan maka akan semakin rendah juga laba yang dicapai. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi nilai penjualan maka akan semakin tinggi pula laba yang dicapai.



Berikut ini adalah data penerimaan laba PT. GARAM (persero) untuk tahun 2004-2006 :

Tabel 1.2. : Data Perimaan laba PT. GARAM (persero) dalam priode 2004-2005

Tahun	Target	Realisasi	% Selisih
2004	8.552.752.000	2.419.258.000	71.7%
2005	5.286.748.000	5.154.604.000	2.5%
2006	2.944.978.000	2.371.269.000	19.5%

Sumber : Data Perusahaan PT. GARAM (Persero) Surabaya

Dapat dilihat pada tabel di atas terjadi penurunan realisasi laba yang cukup besar pada tahun 2004 yaitu sebesar Rp. 2.149.258.000 dari target yang ditetapkan sebesar Rp. 8.552.752.000 atau terdapat selisih 71.7%. Pada tahun 2005 realisasi laba turun menjadi Rp. 5.154.604.000 dari target semula sebesar Rp. 5.286.748.000 atau terdapat selisih 2.5%. pada tahun 2006 realisasi sebesar Rp. 2.371.269.000 dari target sebesar Rp. 2.944.978.000 atau terdapat selisih 19,5%.

Pada realisasi pendapatan dan penerimaan laba tersebut terlihat kurang efektif karena terdapat perbedaan yang cukup signifikan dengan targetnya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hal-hal di atas, permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah perusahaan selalu gagal untuk memenuhi target yang telah ditetapkan walaupun dari tahun ke tahun target tersebut diturunkan. Memang, dapat kita lihat penjualan terus meningkat dan laba perusahaan sempat mengalami kenaikan pada tahun 2005, namun peningkatan-peningkatan

tersebut terlihat kurang efektif apabila dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

Beberapa penelitian di bidang akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah disebabkan ketergantungan terhadap sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam menentukan sasaran-sasaran yang tepat, pengukuran-pengukuran kinerja dan sistem penghargaan atau *reward system* (Kaplan dalam Kurnianingsih, 2001). Sistem Penghargaan (kompensasi) merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora dalam Narsa dan Yuniawati, 2003). Bisa jadi rendahnya kinerja PT. GARAM (persero) disebabkan oleh penerapan sistem penghargaan yang kurang efektif. Kurangnya *reward* bagi karyawan yang berprestasi, masalah kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan, uang lembur dan lain-lain mengakibatkan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan kurang maksimal dalam bekerja.

Menurut Brownell dan Mcinnes (1986) dalam Sumarno (2005:587) bahwa partisipasi yang tinggi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial. Kurang terlibatnya bawahan dalam penyusunan anggaran pada PT. GARAM (persero) sedikit banyak juga dapat mempengaruhi kinerja manajerial perusahaan tersebut. Untuk itulah perlu peningkatan partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran, karena partisipasi yang tinggi akan menimbulkan tanggung jawab pada setiap individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. Akan tetapi dalam menerapkan sistem penghargaan tersebut hendaknya diikuti dengan meningkatkan partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan dan kondisi dalam lingkungan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Partisipasi Penganggaran Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial"**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah partisipasi penganggaran dan sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh partisipasi penganggaran dan system penghargaan terhadap kinerja manajerial.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Praktisi

Memberikan tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif, efektif dan efisien.

2. Bagi Akademi

Untuk menambah koleksi perbendaharaan pada perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya Fakultas Ekonomi, sehingga dapat dipergunakan sebagai tambahan referensi ilmiah bagi peneliti dengan topik yang berbeda.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan aplikasi baik dalam pendidikan maupun dalam dunia usaha.